# Parte especial

# Técnico de la Administración de la Seguridad Social

## Tema 80: Garantías por cambio de empresario: sucesión de empresas, contratas y subcontratas, cesión ilegal de trabajadores. Grupos de empresa. Uniones temporales de empresa. Agrupaciones de interés económico. Levantamiento del velo: «doctrina del empresario aparente». Fórmulas economía social: cooperativas y sociedades laborales. Las empresas de trabajo temporal.

Colección Temarios, 2020

© Reservados todos los derechos de esta edición para SKR Preparadores S.L., 2020

Calle Covarrubias, 9, bajo izquierdo, 28010, Madrid

https://skr.es/

Queda rigurosamente prohibida cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación total o parcial de esta obra sin el permiso escrito de los titulares de los derechos de explotación.

# CONTENIDO

1. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO: SUCESIÓN DE EMPRESAS, CONTRATAS Y SUBCONTRATAS, CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES.....3

1.1. Sucesión de empresas.....3

1.1.1. Sucesión mortis causa.....3

1.1.2. Transmisión inter vivos.....4

1.2. Contratas y subcontratas.....5

1.3. Cesión ilegal de trabajadores.....7

2. GRUPOS DE EMPRESA. UNIONES TEMPORALES DE EMPRESA. AGRUPACIONES DE INTERÉS ECONÓMICO. LEVANTAMIENTO DEL VELO: «DOCTRINA DEL EMPRESARIO APARENTE».....7

2.1. Uniones temporales de empresa.....8

2.1.1. Agrupaciones de interés económico.....9

2.1.2. Levantamiento del velo: «doctrina del empresario aparente».....9

3. FÓRMULAS ECONOMÍA SOCIAL: COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES.....10

3.1. Las cooperativas.....10

3.2. Sociedades laborales.....11

4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....12

4.1. Concepto.....12

4.2. Requisitos.....12

4.3. Garantía financiera.....13

4.4. Contrato de puesta a disposición.....13

# 1. GARANTÍAS POR CAMBIO DE EMPRESARIO: SUCESIÓN DE EMPRESAS, CONTRATAS Y SUBCONTRATAS, CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES

## 1.1. Sucesión de empresas

El Código Civil, en el artículo 1.203, establece que las obligaciones pueden modificarse sustituyendo a la persona del deudor o subrogando a un tercero en los derechos del acreedor.

Este fenómeno no puede darse en el ámbito laboral en la persona del trabajador. El contrato de trabajo es personalísimo hacia el trabajador y su cambio conllevaría la extinción del contrato.

En cambio, la sustitución del empresario sí que puede producirse. La subrogación del empresario consiste en el hecho de poner una persona en lugar de otra; es el cambio del titular de la empresa, sin extinguirse la relación laboral, ni modificar sus condiciones.

En este sentido conviene destacar el art. 44.1 del Estatuto de los Trabajadores:

«El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior (...)».

El cambio de la titularidad puede realizarse por actos inter vivos o mortis causa:

### 1.1.1. Sucesión mortis causa

El contrato de trabajo se extingue, en virtud del artículo 49.1 g) del ET, «por muerte››, si bien en el caso de que existe un continuador de la actividad subsisten los contratos de trabajo, operándose la subrogación en la persona del nuevo titular. En el supuesto de que el heredero decida no continuar la conclusión más segura es que en este caso los contratos de trabajo se extinguen por la voluntad del adquirente que directa y claramente declare, y de forma fehaciente comunique a los trabajadores, su voluntad de no continuar y efectivamente no continúe.

La ley establece que el sucesor puede o no continuar con la empresa y que si no continúa los contratos de trabajo se extinguen, pero que si continúa con ella el cambio de titularidad no extinguirá la relación laboral, «quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior».

A la muerte se asimilan, a estos efectos, de conformidad con el artículo 49.1 g) del ET, la incapacidad del empresario.

También es posible que el heredero adquirente de la empresa que decida no continuar la actividad, sin embargo proceda a su transmisión a un tercero, hay entonces dos cambios sucesivos de titularidad, subsistiendo los contratos a través de ambos.

### 1.1.2. Transmisión inter vivos

Art. **44.3:** el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Art. **44.4:** Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa

Art. **44.5:** el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

Art. **44.6:** El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad de los siguientes extremos:

a) Fecha prevista de la transmisión.

b) Motivos de la transmisión.

c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.

d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Art. **44.7**: De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

Art. **44.8:** El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

Art**. 48.9:** El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

## 1.2. Contratas y subcontratas

El art. 42 TRET tiene como fin garantizar los derechos económicos de los trabajadores y el cumplimiento de las obligaciones para con la Seguridad Social en el caso de descentralización de la actividad productiva, que consiste en una forma de organización de la actividad empresarial en virtud de la cual una empresa decide no realizar directamente ciertas actividades, optando en su lugar por desplazarlas a otras empresas con quienes establece a tal efecto contratos de variado tipo, civiles o mercantiles.

La descentralización se suele realizar a través del contrato de ejecución de obra o del de arrendamiento de servicios.

En concreto, el artículo 42 TRET, en su versión actual tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, determina que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquellas deberán comprobar que dichas contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social.

Al efecto, recabarán por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que reglamentariamente se establezcan. Transcurrido este plazo, quedará exonerada de responsabilidad la empresa solicitante.

La empresa principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la

Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por las contratistas y subcontratistas con las personas trabajadoras a su servicio responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.

No habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar una persona respecto de su vivienda, así como cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.

Las personas trabajadoras de la contratista o subcontratista deberán ser informadas por escrito por su empresa de la identidad de la empresa principal para la cual estén prestando servicios en cada momento. Dicha información deberá facilitarse antes del inicio de la respectiva prestación de servicios e incluirá el nombre o razón social de la empresa principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal. Asimismo, la contratista o subcontratista deberán informar de la identidad de la empresa principal a la Tesorería General de la Seguridad Social en los términos que reglamentariamente se determinen.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a la representación legal de las personas trabajadoras sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de personas trabajadoras que serán ocupadas por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando la empresa principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

La empresa contratista o subcontratista deberá informar igualmente a la representación legal de las personas trabajadoras, antes del inicio de la

ejecución de la contrata, sobre los mismos extremos a que se refieren el apartado 3 y las letras b) a e) del apartado 4.

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.

7. Las personas trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a la representación legal de personas trabajadoras de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones de la persona trabajadora respecto de la empresa de la que depende.

8. La representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de la representación de las personas trabajadoras, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.

## 1.3. Cesión ilegal de trabajadores

Se regula en el art. 43 del E.T.

1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal (ETT) debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan. (En el último punto de este tema profundizaremos en las ETT).
2. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia

y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

3. Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.
4. Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.

## 2. GRUPOS DE EMPRESA. UNIONES TEMPORALES DE EMPRESA. AGRUPACIONES DE INTERÉS ECONÓMICO. LEVANTAMIENTO DEL VELO: «DOCTRINA DEL EMPRESARIO APARENTE»

Los grupos de empresas constituyen un fenómeno, cada vez más extendido y, a la vez, extremadamente complejo, que plantea importantes problemas a todo el ordenamiento jurídico, y de forma especial al Derecho del Trabajo. En los grupos de sociedades existen dos rasgos comunes: la existencia de dos a más sociedades, ligadas entre sí por una relación jurídica, y la dominación de una de ellas sobre todas las demás. Los grupos de empresas se pueden agrupar de diferentes formas:

- Sociedades agrupadas en estrella, de tal modo que la sociedad madre controla a un conjunto de sociedades filiales, las cuales pueden no tener vínculos formales directos entre sí.
- Sociedades agrupadas en cadena, en el sentido de que la sociedad «madre» controla a una sociedad filial que a su vez controla a una tercera, y así sucesivamente.
- La figura de la llamada «filial común». Es la forma más típica de colaboración entre sociedades o grupos de sociedades. En tal supuesto,

el control de la filial común es ostentado, conjuntamente, por dos o más sociedades o grupos de sociedades, en forma paritaria o no.

El grupo de empresas hemos de entenderlo como el conjunto de unidades económicas, con personalidad jurídica propia, sometidas a un poder de decisión único. Hay, pues, una relación de subordinación de las empresas a este poder de decisión, a la empresa que dirige, controla y administra a las demás.

## 2.1. Uniones temporales de empresa

Se regulan por la Ley 18/1982, sobre régimen fiscal de agrupaciones y uniones temporales de Empresas y de las Sociedades de desarrollo industrial regional.

El Art. 7 de esta Ley define la U.T.E como un sistema de colaboración entre empresarios por tiempo cierto, determinado o indeterminado para el desarrollo o ejecución de una obra, servicio o suministro, tanto dentro como fuera de España.

La naturaleza jurídica de las UTE queda configurada a través de las siguientes características:

- Temporalidad: Estos entes son constituidos por un tiempo determinado, el cual se corresponderá con la duración del contrato.
- Objeto determinado: La UTE será constituida única y exclusivamente para ejecutar el objeto del contrato correspondiente.
- Solidaridad: Cada una de las empresas que forman la UTE están obligadas a cumplir íntegramente con las disposiciones del contrato, con independencia de que entre ellas existan cuotas o participaciones. Además, la Administración podrá requerir a una sola de las empresas para que ejecute la totalidad de la obra en caso de que las demás se ausentaran o fueren incapacitadas para el cumplimiento del contrato.

Respecto a sus características, destacamos las siguientes:

Ausencia de personalidad jurídica propia: Las UTE actúan a través de representante y su legitimidad viene reconocida a través de la capacidad de obrar de las personas que forman las empresas que la integran.

Personas físicas y personas jurídicas: Los partícipes pueden ser tanto personas físicas como personas jurídicas que desarrollen una actividad empresarial, ya sea dentro o fuera del territorio nacional.

Duración: El tiempo por el que la UTE se constituye ha de corresponderse con la duración de la obra, servicio o suministro objeto de la Unión, con el límite máximo de 25 años y, excepcionalmente, de 50 años si se trata de contratos celebrados con el Sector Público.

Gerente único: La UTE deberá designar a una única persona para que la represente en todos aquellos actos y operaciones que celebre con terceros ajenos a la misma. Así pues, el gerente deberá ostentar poder suficiente de todos y cada uno de los miembros de las empresas que forman la UTE con el fin de ejercitar los derechos y contraer las obligaciones correspondientes.

Escritura Pública: El contrato de constitución de la UTE deberá ser elevado a escritura pública, donde deberá constar:

Responsabilidad: La responsabilidad frente a terceros por los actos y operaciones comunes será, en cualquier caso, solidaria e ilimitada para sus miembros.

### 2.1.1. Agrupaciones de interés económico

Se regulan a través de la Ley 12/1991. Las agrupaciones de interés económico son personas jurídicas mercantiles cuya finalidad es facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios, sin tener ánimo de lucro para si misma.

Su objeto se limitará exclusivamente a una actividad económica auxiliar de la que desarrollen sus socios, negándosele la posibilidad de poseer directa o indirectamente participaciones en sociedades que sean miembros suyos, ni dirigir o controlar directa o indirectamente las actividades de sus socios o de terceros.

### 2.1.2. Levantamiento del velo: «doctrina del empresario aparente»

En relación con la prohibición de cesión ilegal de trabajadores la jurisprudencia había ido perfilando el concepto de cesión de mano de obra, excluyendo de la aplicación del artículo 43 del ET de 1980, una serie de prácticas empresariales, que materialmente serían calificables como de cesión de trabajadores, pero que no eran consideradas particularmente nocivas para los trabajadores. Esto es, comenzaron a distinguir entre formas lícitas e ilícitas de cesión de trabajadores.

Para ello, exigieron la concurrencia de otros elementos, además de los legalmente previstos, para la aplicación del artículo 43 del ET (y por lo tanto, para la consideración de la cesión como ilegal):

- La finalidad fraudulenta o especulativa de la operación «...que el contrato entre cedente y cesionario tenga como único objeto el tráfico de mano de obra» (SSTCT de 22 de febrero de 1982 y 8 de octubre de 1983). «No puede constituir la figura de cesión ilegal de personal por cuanto para que así fuera tendría que acreditarse una actuación dolosa de la empresa cedente y de la cesionaria, no siendo suficiente el mero hecho de la prestación de servicios en otra empresa distinta de aquella en la que figura en plantilla; en otras palabras, la cesión ilegal de trabajadores requiere que exista una especulación con la mano de obra,

cualquiera que sea la forma que se le dé al contrato» (STCT de 3 de noviembre de 1988). La exigencia de un elemento finalista se ha venido manteniendo hasta la actualidad. «Por ello, no basta que se preste la actividad para otro empresario distinto del que se ha contratado con el trabajador para que se integre la cesión ilegal, sino que es preciso que esa actitud responda tanto activa como pasivamente, a un propósito doloso de traficar con la mano de obra...» (STSJ de Valencia de 11 de junio de 1992).

- La presencia de una «empresa aparente», que contratara trabajadores para cederlos al auténtico empleador. Esta doctrina fue afirmada en numerosísimas sentencias. Por lo general, se solía afirmar lo siguiente: «La cesión ilegal de trabajadores presupone la existencia de empresas aparentes, sin estructura ni actividad propia, que por medio de ficción legal de empresa disimula a quienes prestan efectivamente el trabajo, en el cual comúnmente el empresario interpuesto obtiene un lucro por la aportación de personal; es una empresa aparente la que sin estructura propia e independiente, sin organización y control de la propia actividad, sin patrimonio y sin asunción de riesgo tiene por objeto proporcionar mano de obra a otras empresas».

En general, de todas las posibles modalidades de cesión, los Tribunales limitaron la aplicación del artículo 43 del ET a aquellas articuladas con la única finalidad de ocultar la identidad del verdadero empresario.

# 3. FÓRMULAS ECONOMÍA SOCIAL: COOPERATIVAS Y SOCIEDADES LABORALES

## 3.1. Las cooperativas

Se regulan por la Ley 27/1999, de Cooperativas. Son sociedades constituidas por personas que se asocian, en régimen de libre adhesión y baja voluntaria, para la realización de actividades empresariales, encaminadas a satisfacer sus necesidades y aspiraciones económicas y sociales, con estructura y funcionamiento democrático.

Cualquier actividad económica lícita podrá ser organizada y desarrollada mediante una Sociedad constituida al amparo de la presente Ley. La denominación de la sociedad cooperativa incluirá necesariamente las palabras «Sociedad Cooperativa» o su abreviatura «S. Coop.».

Para ser inscritas se requieren que cumplan dos formalidades:

- Escritura Pública de constitución con un contenido mínimo.
- Inscripción en el Registro de Cooperativas.

En las Cooperativas pueden ser socios, en función de la actividad cooperativizada, tanto las personas físicas como jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes.

En relación al número mínimo de socios, las cooperativas de primer grado deberán estar integradas por 3 socios, como mínimo. Las de segundo grado, por al menos 2 cooperativas.

Son órganos de la Sociedad Cooperativa :

- La Asamblea General.
- El Consejo Rector.
- La Intervención.

Las sociedades cooperativas de primer grado podrán clasificarse de 12 formas diferentes: Cooperativas de trabajo asociado; Cooperativas de consumidores y usuarios; Cooperativas de viviendas; Cooperativas agrarias; Cooperativas del mar; Cooperativas de crédito...

## 3.2. Sociedades laborales

Las **sociedades laborales** se regulan en la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas.

Esta Ley define las sociedades laborales como aquellas sociedades anónimas o de responsabilidad limitada en las que al menos la mayoría del capital social sea propiedad de trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

En las Sociedades Laborales pueden existir dos tipos de socios:

- Socios trabajadores: Prestan sus servicios retribuidos en la entidad de forma personal y directa, con relación laboral por tiempo indefinido. Poseen acciones o participaciones sociales de clase laboral.
- Socios no trabajadores: Están vinculados a la sociedad únicamente por poseer acciones o participaciones sociales de clase general. No es obligatoria su existencia.

Los requisitos que deben cumplir para obtener la calificación de “Sociedad laboral” son:

a) Al menos la mayoría del capital social debe ser propiedad de los trabajadores que presten en ellas servicios retribuidos de forma personal y directa, en virtud de una relación laboral por tiempo indefinido.

b) Ninguno de los socios debe ser titular de acciones o participaciones sociales que representen más de la tercera parte del capital social, por lo que de forma genérica se establece un mínimo de tres socios. Se excluyen los siguientes supuestos:

- Cuando la sociedad laboral se constituye inicialmente por 2 socios trabajadores con contrato por tiempo indefinido, en la que tanto el capital social como los derechos de voto estarán distribuidos al 50%, con la obligación de que en el plazo máximo de 36 meses se ajusten al límite establecido.
- Cuando se trate de socios que sean entidades públicas, de participación mayoritariamente pública, entidades no lucrativas o de la economía social, en cuyo caso la participación podrá superar dicho límite, sin alcanzar el 50% del capital social.

c) El número de horas trabajadas al año por los trabajadores no socios contratados por tiempo indefinido no debe ser superior al 49% del cómputo global de horas-año trabajadas en la sociedad laboral por el conjunto de los socios trabajadores.

# 4. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

El artículo 43.1 ET establece que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

Este artículo se completa con la ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las Empresas de Trabajo Temporal.

## 4.1. Concepto

Se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta ley.

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan una serie de requisitos legales. Asimismo, podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.

## 4.2. Requisitos

Se requiere de una autorización administrativa previa. La autorización será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Para obtener la autorización, la empresa deberá justificar ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

- Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1.
- Encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.
- Garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social.
- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación los términos ''empresa de trabajo temporal'' o su abreviatura ''ETT''.

## 4.3. Garantía financiera

Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en ese momento, en cómputo anual.

En los ejercicios subsiguientes, esta garantía deberá alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior al indicado en el párrafo anterior tomando en consideración la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Mientras desarrolle su actividad, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el apartado anterior.

La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

## 4.4. Contrato de puesta a disposición

El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de esta ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.